

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования на 2023-2026 годы

г. Астана

19 апреля 2023 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования и на отраслевом уровне на 2023-2026 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Республики Казахстан с целью определения содержания и обязательств сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- от государственного органа – Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан (далее – Министерство);
- от работодателей – ОЮЛ «Ассоциация организаций по развитию человеческого капитала, образования и науки» (далее – Работодатели).
- от работников – ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего образования», ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз работников науки и инновационных организаций образования»(далее – Профсоюзы).

1.3. Соглашение, как один из институтов социального партнерства, обеспечивает задачи по защите трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, прав и интересов работодателей отрасли.

1.4. Настоящее Соглашение основывается на нормах Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, законов Республики Казахстан «Об образовании», «О науке», «О профессиональных союзах», «Об общественных объединениях», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, Национального проекта «Качественное образование «Образованная нация», Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и работодателей на 2021-2023 годы.

1.5. Соглашение строится на принципах:

- неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан;
- равноправия Сторон;
- взаимной ответственности и взаимного уважения Сторон, максимально возможного достижения компромисса их интересов;
- заинтересованности в результатах;
- свободы обсуждения интересующих вопросов;

- добровольности принятия на себя обязательств;
- конструктивного взаимодействия для обеспечения достойных условий труда и защиты социально-экономических интересов работников и работодателей, сохранения согласия и стабильности в обществе.

1.6. Министерство, Работодатели, Профсоюзы (далее – Стороны) пришли к соглашению о том, что в дальнейшем намерены развивать взаимодействие на основе принципов социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере науки и высшего образования.

1.7. Министерство признают Профсоюзы полномочным представителем работников сферы науки и высшего образования, имеющим республиканский статус и право на коллективные переговоры, заключение отраслевых соглашений на всех уровнях социального партнерства и коллективных договоров в организациях отрасли, обязуются содействовать укреплению его деятельности в части представительства и защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза.

1.8. Стороны признают статус настоящего Соглашения, как основного документа социального партнерства, устанавливающего основные принципы регулирования социально-трудовых отношений в системе науки и высшего образования.

Действие настоящего Соглашения распространяется на государственные органы, работодателей, работников и их представителей сферы науки и высшего образования.

1.9. Основные положения настоящего Соглашения являются обязательной основой для включения их коллективные договоры между работниками и работодателями организаций отрасли.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением. В коллективных договорах организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.10. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать коллективные договоры, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза в соответствии со ст. 158 Трудового кодекса Республики Казахстан, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.12. Принимаемые профсоюзными органами всех уровней решения, положения коллективных договоров должны соответствовать принимаемым отраслевой комиссией по социальному партнерству решениям и положениям Генерального, отраслевого и региональных соглашений.

1.13. Стороны настоящего Соглашения договорились о том, что вопросы защиты прав и интересов, обучающихся в организациях образования (членов профсоюза) оформляются соглашениями, заключаемыми между организацией и соответствующей профсоюзной организацией.

1.14. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящее Соглашение. Сторона, иницирующая внесение изменений или дополнений, направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с порядком заключения Соглашения.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются отдельным протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.15. Стороны согласились освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Министерства, Работодателей и Профсоюзов результаты выполнения условий настоящего Соглашения.

1.16. Условия настоящего Соглашения, региональных отраслевых соглашений, коллективных, трудовых договоров не могут быть изменены в одностороннем порядке.

1.17. Положения соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

1.18. Отраслевые профессиональные союзы, отраслевые объединения (ассоциации, союзы) работодателей, а при их отсутствии – отраслевые организации, желающие присоединиться к настоящему соглашению, направляют письменное уведомление в Отраслевую комиссию о присоединении к Соглашению с приложением документов, подтверждающих статус организации.

Уполномоченные органы организаций, присоединяющихся к соглашению, проводят переговоры с представителями соответствующей Стороны, подписавшей Отраслевое соглашение, о введении в состав Отраслевой комиссии своих представителей на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых работников и работодателей.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. В целях дальнейшего развития социального партнерства направлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам трудовых отношений, о социально-экономическом положении в отрасли, принятых решениях и нормативных правовых актах по вопросам, являющимся предметом регулирования данного соглашения.

2.1.2. Всемерно содействовать заключению, повышению эффективности и действенности коллективных договоров в организациях.

2.1.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

2.1.4. В целях разработки отраслевой рамки квалификации сформировать рабочую группу из представителей Сторон с последующим утверждением рамки квалификации на заседании Отраслевого совета по профессиональным квалификациям.

2.1.5. Ежегодно разрабатывать и утверждать на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству План мероприятий по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок.

2.2. Министерство:

2.2.1. Включает по согласованию представителей Работодателей и Профсоюзов в коллегиальные руководящие органы, в комиссии и другие рабочие органы (группы) по разработке проектов государственных программ, нормативных правовых актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами.

2.2.2. Проводит консультации с подведомственными Работодателями и Профсоюзами по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению в сфере науки и высшего образования, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. В случае необходимости при разработке проектов программных и стратегических документов Министерства, а также при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников, заблаговременно информирует о них Профсоюзы, учитывает их мнение, мнение Отраслевой комиссии.

2.2.4. Способствует участию представителей работодателей и

профсоюзных организаций в работе органов управления организаций науки и образования (ученый, попечительский, наблюдательный советы и др.).

2.2.5. При определении рейтинга организаций высшего образования учитывать в качестве одного из критериев наличие коллективного договора и стоимость установленного им социального пакета.

2.3. Профсоюзы:

2.3.1. По запросам Министерства и Работодателей представляют статистическую и иную информацию о численности и структуре Профсоюза, его организаций, о результатах общественного контроля за исполнением трудового законодательства, за безопасностью и охраной труда, о показателях социального партнерства в отрасли.

2.3.2. Проводят обучение представителей работодателей основам трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, вопросам правового регулирования социального партнерства в Республике Казахстан.

2.3.3. Обеспечивают учет заключенных отраслевых региональных соглашений и коллективных договоров, проводит их анализ, обобщает и распространяет передовой опыт в сфере социального партнерства.

2.3.4. В целях своевременного и квалифицированного разрешения индивидуальных трудовых споров осуществляют обучение членов согласительных комиссий в организациях отрасли.

2.3.5. Содействуют предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.4. Работодатели:

2.4.1. Предоставляют Сторонам имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением.

2.4.2. Осуществляют контроль за выполнением заключенных соглашений и коллективных договоров.

2.4.3. Содействуют выполнению организациями обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективными договорами.

2.4.4. Оказывают организациям помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.5. Соблюдают права и гарантии профсоюзов в организациях независимо от форм собственности, содействуют контролю за соблюдением

законодательства, осуществляемому Профсоюзами в соответствии с международным законодательством, законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а также другими правовыми актами.

2.5. Все иные обязательства Сторон партнерства, вытекающие из требований законодательства Республики Казахстан, регулируются и конкретизируются при заключении региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях науки и высшего образования.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН В РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ «КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ОБРАЗОВАННАЯ НАЦИЯ», «ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ РЫВОК ЗА СЧЕТ ЦИФРОВИЗАЦИИ, НАУКИ И ИННОВАЦИЙ».

3.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.1.1. Проводить совместную работу по обеспечению научных и научно-педагогических работников экономической и социальной поддержкой.

3.1.2. Проводить целенаправленную работу, направленную на увеличение государственного финансирования научных разработок и исследований.

3.2. Профсоюзы обязуются:

3.2.1. Использовать имеющиеся формы профсоюзной работы для укрепления трудовой дисциплины, консолидации трудовых коллективов на решение поставленных Национальными проектами задач.

3.2.2. Обеспечивать эффективную защиту социально-экономических, трудовых прав и интересов работников отрасли в пределах своей компетенции.

3.2.3. Принимать участие в подготовке и проведении профессиональных конкурсов, акций, совместных проектов со СМИ, форумов, слётов, круглых столов и других мероприятий.

3.2.4. Расширять сферу оказания бесплатной юридической и консультативной помощи членам профсоюза, обеспечивать правовую защиту деятельности профсоюзных организаций.

3.3. Работодатели обязуются:

3.3.1. Вести активную работу по повышению качества и эффективности науки и высшего образования, улучшению показателей деятельности организаций отрасли.

3.3.2. Совместно с Профсоюзами организовать систему обучения руководителей и работников по вопросам трудового законодательства и социального партнерства.

3.3.3. Предусматривать отчисление профсоюзам средств для проведения социально-культурной и иной работы в трудовых коллективах, в порядке и на условиях, установленных соглашениями и коллективными договорами.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны подтверждают, что:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением, настоящим Отраслевым соглашением, региональными соглашениями, региональными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами организаций.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставами (положениями) организаций отрасли и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональными соглашениями, региональными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

4.3. Квалификационные требования к научным, научно-педагогическим работникам при заключении трудового договора, а также во всех иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии типовыми квалификационными характеристиками по должностям.

4.4. Объем учебной нагрузки (научно-педагогической работы) профессорско-педагогического состава (далее –ППС) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа организации образования.

Объем учебной нагрузки педагога оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами по взаимному согласию сторон.

4.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству помимо основной работы в той же организации, а также ППС других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если работники ППС, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.

4.6. Учебная нагрузка работникам ППС, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях.

4.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.8. Работники наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или трудового договора на условиях совместительства осуществлять в той же организации преподавательскую работу без занятия штатной должности на

условиях совмещения или совместительства.

4.9. Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава определяется организацией образования самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 680 часов в учебном году в организациях всех форм собственности.

4.10. Изменение существенных условий труда ППС по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

4.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

4.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, коллективным договором, Уставом (Положением) организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации.

Данное положение не распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность в подведомственных государственному органу организациях, если трудовые договоры с ними заключаются вышестоящим государственным органом.

4.13. Прекращение трудового договора с членом выборного профсоюзного органа может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения

вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

Мотивированное мнение Профсоюзов должно предоставляться в течение 3 рабочих дней.

4.14. Работодатели принимают на себя обязательство по изданию приказов, устанавливающих порядок хранения персональных данных работников.

Работодатели обязуются при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;

2) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;

3) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник.

4.15. Дистанционная работа определяется условиями трудового договора.

4.16. Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы в период Чрезвычайного положения, Чрезвычайной ситуации определяется руководителем организации.

4.17. При осуществлении работниками профессиональной деятельности не допускается:

– привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

– истребование у него отчетности либо информации, не предусмотренной законодательством Республики Казахстан в области образования;

– проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;

– возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников организаций, созданных в организационно-правовой форме государственных учреждений и казенных предприятий, осуществляется на основе постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников

организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий».

В государственных предприятиях на праве хозяйственного ведения используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Вопросы оплаты труда в этих предприятиях регламентируются Правилами оплаты труда, разрабатываемыми самими предприятиями, утверждаемыми с учетом мотивированного мнения профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

Государственные организации иной организационно-правовой формы и организации частной формы собственности применяют по своему усмотрению системы оплаты труда, положения о которых согласуются с профсоюзными организациями.

5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) специалистам системы науки и высшего образования, независимо от форм собственности, не может быть ниже минимального стандарта оплаты труда, установленного вышеуказанным постановлением Правительства Республики Казахстан и настоящим Соглашением.

5.3. Размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого (наименьшего) разряда работников организаций частной формы собственности, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже полуторакратного минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда умноженного на отраслевой коэффициент.

Отраслевой коэффициент для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 1,8.

Значения межразрядных коэффициентов в тарифной сетке устанавливаемые соглашениями и коллективными договорами не могут быть менее 1,2.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы ежемесячно в денежной форме. Заработная плата должна быть выплачена работникам не позднее 10 числа следующего за оплачиваемым месяцем.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными правовыми актами организации.

5.6. Работодатели, представляющие бюджетные организации, принимают на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размерах,

установленных постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) назначается в размере не менее 50% от должностного оклада работника.

Данное ограничение не распространяется на ППС, для которых устанавливается нормативная учебная нагрузка.

5.7. Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме подлежащей выплате.

5.8. Работодатели производят премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования, или по смете, утвержденной для казенного предприятия согласно Приложениям 24 и 25 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий». Порядок премирования устанавливается коллективным договором или актом работодателя.

5.9. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Рекомендовать сторонам социального партнерства определить в коллективных договорах виды работ, где производится по инициативе работодателя разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями. Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже 25 % от должностного оклада

Компенсация за разделение рабочего времени на части не распространяется на работников, рабочее время которых определяется расписанием занятий.

5.11. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности

за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.12. Стороны пришли к соглашению, что в случае простоя порядок его оформления и размер оплаты определяется трудовым, коллективным договорами, региональными отраслевыми соглашениями о социальном партнерстве и устанавливается:

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее 50 % от средней заработной платы, но не менее минимального размера заработной платы;

- по вине работодателя – в размере не менее 50 % от средней заработной платы работника.

5.13. Оплата труда, производимого дистанционно, определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть ниже размера оплаты труда, установленного для работников данной специальности, осуществляющих работу в нормальных условиях.

Заработная плата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором либо соглашением.

5.14. Стороны договорились, что в соответствии с Законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам организаций образования, в том числе высших учебных заведений, действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения, назначается:

1) доплата за работу на территориях радиационного риска в размерах, установленных п.п.1) ст. 13 Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне»;

2) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется совместно с ежегодным трудовым отпуском, продолжительностью, установленной п.п.3) ст. 13 вышеназванного закона Республики Казахстан.

5.15. Стороны договорились о согласованной разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда с обязательным рассмотрением проектов документов на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству.

Стороны пришли к соглашению о том, что изменения условий оплаты труда работников, вызванные любыми причинами, в том числе введением нового порядка финансирования, изменения организационно-правовой формы организаций, будут согласовываться Сторонами в рамках Отраслевой комиссии по социальному партнерству.

5.16. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры

организаций обязательную выплату работникам пособия для оздоровления к ежегодному отпуску в размере должностного оклада (ставки).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом (Положением) организации.

Продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не распространяется на руководителей организаций, их заместителей, на руководителей структурных подразделений.

6.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого трудового отпуска.

6.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени ППС.

6.4. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, разрабатываемым с учетом заявлений работников, руководителем организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

В случаях внесения изменений в график отпусков работник должен быть извещен об этом не менее чем за две недели до начала отпуска.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) родители (опекуны, попечители), воспитывающие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет) в одиночестве;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- д) родители (опекуны, попечители), воспитывающие ребенка-инвалида.

6.6. ППС, принятым на работу в период с августа по октябрь месяц, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется авансом продолжительностью, установленной действующим законодательством Республики Казахстан, для соответствующей категории работников.

6.7. Для организаций, реализующих учебные программы высшего и послевузовского образования может устанавливаться как пятидневная, так и шестидневная рабочая неделя в зависимости от имеющихся материально-технических и кадровых ресурсов.

Пятидневная рабочая неделя устанавливается для организаций управления, методического и технического обеспечения образования. Общим выходным днем является воскресенье. Для организаций, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, выходными днями являются суббота и воскресенье. Правилами внутреннего трудового распорядка организаций образования может предусматриваться пятидневная рабочая неделя для работников отдельных профессий.

В каникулярное время ППС, работающим по шестидневной рабочей неделе, а также другим работникам, не занятым в учебном процессе, (за исключением руководителей и их заместителей), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

6.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут.

6.9. Стороны определили, что перевод работника на суммированный учет рабочего времени производится приказом руководителя организации образования с учетом мотивированного мнения профоргана. Учетным периодом в этих случаях является квартал, при этом продолжительность смены может быть любой, с учетом предоставления междуменного отдыха не менее 12 часов.

6.10. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или правилах трудового распорядка.

В случае, если выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного

трудовым договором.

Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником работы в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором

В порядке взаимодействия могут быть предусмотрены обязанность работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, в срок, в течение которого работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением работы. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, осуществленные вне времени, установленного порядком взаимодействия.

6.11. Стороны договорились, увеличить оплачиваемый трудовой отпуск до трех дней работникам административного персонала.

6.12. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатели обязуются:

7.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.1.3. В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы на проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2. **Профсоюзы** принимают на себя обязательство содействовать Работодателям в вопросах повышения квалификации и переподготовки кадров.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

8.1. Стороны принимают на себя обязательства содействовать проведению государственной политики в области занятости, в сфере повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников

организаций образования.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Обеспечить уведомление Работодателями профкомов первичных профсоюзных организаций в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за один месяц до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (свыше 10 человек в течение месяца) не позднее, чем за два месяца до его начала, в случаях ликвидации организации образования не позднее, чем за два месяца.

8.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1) и п.п. 2) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (сокращение штата или численности, ликвидация организации) предоставляется свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

8.2.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

8.2.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Обеспечивать выплату гражданским служащим пособия на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие назначается и выплачивается на общих основаниях (как по основной должности, так и по работе на условиях совместительства).

9.2. Работодатели предоставляют работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан :

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при направлении в служебные командировки;
- для работников, являющихся донорами;
- в связи с потерей работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

9.3. При увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п.24) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, в связи с достижением пенсионного возраста, выплачивать компенсационную выплату в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя, но не менее чем в размере должностного оклада (тарифной ставки).

9.4. Работодатели обеспечивают бесплатно работников использованием библиотечным фондом организаций образования в служебных целях.

9.5. Работодатели поощряют работников организаций образования за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность, достижения в работе ведомственными наградами.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатели обязаны:

10.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

10.2. Организовать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

10.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации образования.

10.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным отраслевыми региональными соглашениями и коллективными договорами.

10.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

10.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

10.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

10.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.11. Оказывать содействие при погребении работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

10.12. Осуществлять совместно с профкомом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

10.13. Оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюзов, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений. Обеспечить за счет собственных средств обучение технических инспекторов по безопасности и охране труда.

10.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.15. Производить за счет средств работодателя гигиеническое обучение лиц декретированной группы из числа работников.

10.16. Обеспечить работников бесплатно мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и по согласованному перечню, определенному соглашениями, коллективными договорами.

10.17. Оборудовать комнаты для отдыха работников организаций отрасли.

10.17.1. Для снятия умственной усталости, восстановления сил, повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья разработать комплексы физических упражнений в зависимости от вида выполняемых работ, условий труда, возраста и пола работника.

Помещения, в которых проводится физическая зарядка, должны

поддерживаться в чистоте. На каждого занимающегося в среднем должно приходиться не менее 1,5 м² свободной площади помещения, с обеспечением безопасного места.

Профсоюзы обязаны:

10.18. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

10.19. Проводить работу по оздоровлению работников, детей работников-членов Профсоюзов.

10.20. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя, согласованным с профкомом.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзов и их структурных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иными законами Республики Казахстан, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом положений Генерального соглашения между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Казахстан, настоящего Отраслевого соглашения.

Стороны договорились о следующем:

11.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях и на предприятиях отрасли.

11.3.2. Предоставлять по возможности выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать

другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.3.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.3.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

11.3.5. Обеспечивать при наличии ежегодных письменных заявлений работников – членов профсоюза бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов на расчетный счет профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

11.3.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования и науки.

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов – без предварительного получения мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; председателей комитетов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.2. Изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) руководителей (их заместителей) выборного профсоюзного органа осуществляется при наличии мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, технические инспекторы профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях образования совместных с работодателем производственных советах, комиссиях и других образованиях при необходимости освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации образования, освобождаются от нее на время

участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров и других мероприятий, созываемых Профсоюзом, на время необходимое для участия в работе форумов.

11.5. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.5.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации образования, в соответствии с коллективным договором, соглашениями всех уровней.

11.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации образования и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, производится в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан, с согласия соответствующего профсоюзного органа.

11.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.9. Министерство содействует по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, при осуществлении ими своих уставных задач.

11.10. Министерство и Работодатели содействует Профсоюзам в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профсоюзы и их территориальные организации силами своих специалистов вправе осуществлять плановый контроль по соблюдению трудового законодательства в организациях образования и науки не чаще, чем два раза в календарном году. Данное ограничение не распространяется на проверки по жалобам и заявлениям работников отрасли, по обращениям иных физических и юридических лиц.

По результатам контроля Профсоюзов направляет представителю работодателя соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

Порядок проведения контроля, формы и виды проверок определяются соответствующим актом Профсоюза.

При осуществлении контроля работодатели обязаны представить документы по предмету контроля, в том числе: приказы, тарификационные списки, инструкции, правила и др.

11.11. Члены профсоюзных комитетов могут включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

12.1. Стороны настоящего Соглашения договорились:

12.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации работников.

12.1.2. Содействовать профессиональной подготовке ППС и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

12.1.3. Способствовать реализации права работников на дополнительное образование по профилю деятельности.

12.1.4. Содействовать созданию необходимых условий труда работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

12.1.5. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников, с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда.

12.1.6. Содействовать выделению финансирования дополнительных мер по поддержке лучших работников и трудовых коллективов, способствовать поощрению победителей профессиональных конкурсов и смотров.

12.1.7. По возможности обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа работника отрасли.

12.1.8. По возможности организовать работу внештатных корреспондентов при территориальных и республиканской организаций Профсоюзов для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников науки и высшего образования.

12.2. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности реализацию молодежной политики в организациях образования и науки, обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике».

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

13.1. Профсоюзы направляют соглашение в течение 10 дней со дня его подписания на регистрацию в уполномоченный государственный орган по труду.

13.2. Совместно ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и

ответственных лиц.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению соглашения и его положений и отчитываются о результатах контроля на конференции представителей трудовых коллективов один раз в год не позднее 10 февраля, следующего за отчетным года.

13.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия соглашения разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

13.6. Настоящее соглашение действует с момента его регистрации уполномоченным государственным органом в течение трех лет с марта 2023 года по март 2026 года.

13.7. Переговоры по заключению нового соглашения будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного соглашения.

**Настоящее Соглашение совершено в городе Астана
«19» апреля 2023 года.**

Соглашение подписали:

**От государственного
органа**

От работодателей

От работников

м.п.

С. Нурбек

м.п.

Г. Бекжанова

м.п.

А. Мукашева

**Зарегистрировано
в Министерстве
труда и социальной
защиты населения
Республики Казахстан
№ 95 от 21 апреля 2023 г**